

Пачва Андрій

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Кривокульська Н.М.)

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

В умовах динамічності внутрішнього й зовнішнього середовища організації зростає необхідність формування адекватних механізмів управління розвитком організаційних систем. Особливе місце в цьому процесі відводиться питанням управління людським потенціалом, зокрема інструментам психологічної взаємодії, обґрунтоване застосування яких дозволить забезпечити максимальну реалізацію здібностей кожного працівника та колективу організації.

Відтак, однією з найскладніших галузей людської діяльності, в якій виявляються персоніфіковані відносини між людьми, об'єднаними трудовим процесом є соціальне управління, що являє собою як управління людьми, так і управління діловою інформацією, технологічними процесами. Воно охоплює всі дії й умови, які породжують техніко-організаційні, виробничі, психолого-педагогічні, соціально-психологічні та інші зв'язки людей. Ефективна управлінська діяльність неможлива без пізнання й використання соціальних та психологічних законів, оскільки вона пов'язана із взаємодією між людьми.

Психологічна специфіка управлінської діяльності полягає в тому, що головним завданням управління є забезпечення найраціональнішого функціонування всієї системи, оптимальне з погляду соціальних та психологічних потреб залучення працівників до керованої діяльності шляхом актуалізації їх внутрішньої мотивації (за власною ініціативою, бажанням, волею і вмінням розв'язувати завдання організації), підвищення відповідальності за результат виконуваної роботи, регулювання їхніх дій, експертно-консультативної та комунікативної роботи з персоналом. Керівник у структурі управлінської діяльності повинен бути наділений вищою внутрішньою мотивацією, високою відповідальністю, налаштованістю на зворотний зв'язок, умінням подати себе і свою організацію, прогностичним мисленням тощо.

Разом з тим, психологічна природа управлінської діяльності полягає і в тому, що керувати людьми в процесі діяльності набагато складніше, ніж фізичними об'єктами, адже реакції людини на зауваження чи вимогу керівника, її мотиви, емоції надзвичайно різноманітні. Суб'єкт управління має чітко передбачати поведінку і реакції своїх підлеглих, оцінювати їх за поведінкою, а

не на підставі емоційного ставлення до них.

Водночас, відчутно впливає на ефективність управлінської діяльності та актуалізує значення психологічного компоненту в управлінні зворотний зв'язок. Адже управління може існувати лише за умови, що керуюча система отримуватиме інформацію про ефект від конкретної дії керованої системи, про досягнення чи недосягнення поставленої мети.

Управління будь-якими організаційними процесами зводиться до управління людьми, передбачає свідоме регулювання діяльності колективу – форм його організації, мотивації дій і характеристику взаємовідносин між його членами. У зв'язку з цим і виникає проблема виявлення механізму міжособових відносин та вивчення закономірностей формування у працівників ціннісних орієнтацій [1].

Для розробки способів ефективного впливу на трудовий колектив кожному керівнику необхідно насамперед правильно розуміти зміст власне процесу управління людьми, який ґрунтується на [2]:

- визначенні функціональної ролі кожного члена колективу, його прав та обов'язків, відповідно до характеру виконуваних ним завдань, а також рівня його загальноосвітньої підготовки та професійної кваліфікації, здібностей та інтересів;

- закріпленні всіма наявними засобами соціального статусу кожного працівника, який визнається всіма або майже всіма членами колективу;

- створенні умов, за яких працівники могли б успішно реалізувати свої професійні та соціальні потреби, для чого необхідна належна організація виробничого процесу, правильна побудова системи заохочень, залучення працівників до управління.

Разом з тим, психологічний вплив полягає в регулюванні взаємовідносин між членами колективу з метою створення в ньому сприятливого клімату та базується на використанні різноманітних чинників:

інформованість про результати праці, моральне спонукання до творчості, ініціативи, активності, якості праці, врахуванні психологічних особливостей працівників, забезпечення перспективного соціального й професійного росту, справедливості матеріального стимулювання, підборі працівників з врахуванням їх психологічних характеристик.

Таким чином, соціокультурне, морально-психологічне та етнопсихологічне середовище, формуючи управлінську діяльність, зумовлює тип і спрямованість особистості керівника. Соціальне середовище, економічні відносини можуть прискорювати чи затримувати вияв і розвиток особистісних особливостей, але не можуть нейтралізувати їх. Соціокультурні та етнопсихологічні детермінанти впливають на мотиваційну сферу учасників

управлінського процесу, способи залучення умінь, знань та навичок до управлінської діяльності.

Використані джерела

1. Психологічна служба: Підруч./[В.Г.Панок (наук. ред.), А.Г.Обухівська, В.Д.Острова та ін.]. Київ : Ніка-Центр, 2016. 362 с.
2. Алюшина Н.О. Психологічна служба в системі органів виконавчої влади. Фінансовий контроль. 2011. №1. С. 59-61.

Перепел Мар'яна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Васіна А.Ю.)

**ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ
ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ**

Політичні й соціально-економічні перетворення в українському суспільстві, утвердження демократичних засад, формування нової концепції державного управління в галузі охорони здоров'я вимагають наукового обґрунтування й удосконалення механізмів державного управління перебудовою галузі відповідно до суспільних потреб та міжнародних норм і стандартів.

Серед невідкладних завдань, що стоять перед вітчизняною системою охорони здоров'я, на перший план виступає вдосконалення кадрової політики, в тому числі у сфері охорони здоров'я. Кадровий потенціал є найвагомішою складовою ресурсного забезпечення системи охорони здоров'я. Наявність кадрів, їх кваліфікація та розподіл, умови діяльності, оплата праці, соціальний добробут, матеріально-технічне та технологічне забезпечення трудового процесу обумовлюють належний рівень надання медичної допомоги населенню.

Кадрова політика покликана забезпечити ефективну діяльність медичної галузі. Це підтверджують і міжнародні експерти, які зазначають, що для усунення ризиків на шляху досягнення національних і глобальних цілей у сфері охорони здоров'я необхідно створити контингент кваліфікованих, цілеспрямованих і авторитетних працівників охорони здоров'я. Ефективна кадрова політика має бути спрямована на покращення результативності діяльності як окремого медичного працівника, так і системи охорони здоров'я в цілому.

Стратегія вироблення кадрової політики повинна ґрунтуватися на